DOCUMENT D'INFORMATION CONCERNANT LE RÈGLEMENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

JANVIER 1984

Gouvernement du Québec
Ministère de la Fonction publique
Direction générale du personnel d'encadrement
Direction des cadres supérieurs

CONTEXTE HISTORIQUE ET ORIENTATIONS

Le ministre de la Fonction publique adoptait, en 1979, le « Règlement concernant la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail des cadres supérieurs et des adjoints aux cadres supérieurs ». Le gouvernement accordait ainsi aux cadres supérieurs des conditions de travail propres à cette catégorie de personnel, ce qui n'était pas le cas dans les années antérieures, alors que ces conditions ne consistaient ni plus ni moins qu'en des extensions des conventions collectives des professionnels. En effet, à l'exception de certaines conditions, telles qu'un plus grand nombre de jours de vacances, des allocations de repas légèrement supérieures, un système d'administration des traitements ainsi qu'un régime d'assurances différents, ces conditions s'apparentaient à celles des professionnels.

Cette pratique s'est ainsi perpétuée jusqu'en avril 1979 où, concurremment à l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur la fonction publique, le gouvernement convenait qu'il devait adopter, à l'égard de ses cadres supérieurs, les conditions de travail qui correspondraient davantage aux caractéristiques qui leur sont propres.

Depuis, la réglementation relative aux conditions de travail des cadres supérieurs s'est orientée d'une part, en fonction d'une singularisation accrue qui permette de tenir compte de leur spécificité et d'autre part, en fonction d'une formulation des textes réglementaires qui laisse place au discernement et au dialogue dans l'appréciation des situations . Ces deux orientations visaient à atteindre un équilibre entre les droits et obligations qui soit plus contexté et à permettre que l'imputabilité puisse s'exercer davantage à ces niveaux.

Les modifications apportées depuis 1979 jusqu'à l'adoption du présent règlement l'ont été en fonction de ces orientations et parmi les mesures les plus importantes, il y a lieu de rappeler:

— L'évaluation du rendement pour fins de rémunération;
  — Introduction de la notion des « attentes signifiées ».
— le système d'administration des traitements;
  — Mise en place d'un nouveau système utilisant le principe de la rémunération au mérite.
— le remboursement des frais de repas réels raisonnables;
  — Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut autoriser le paiement de frais de repas sans maxima préalablement fixés.
— les modalités concernant les déménagements:
  — Paiement d'un montant équivalent à quatre (4) semaines de traitement à titre de frais concomitants et possibilité de dérogation au moyen d'une directive.
— les modalités concernant la réorientation professionnelle;
  — Introduction d'une indemnité versée lors d'une réorientation professionnelle ainsi que du maintien des régimes d'assurance, le cas échéant.
— les absences rémunérées;
  — La notion antérieure des congés sociaux a été remplacée par une définition plus large.
— les droits parentaux et les conditions de travail en situation d'isolement et en milieu nordique.
  — Droits prévus à une directive avec possibilité de dérogation.

Il faut également mentionner l'existence des frais de fonction prévus à la directive 2-81 du Conseil du trésor qui ne sont pas inclus cependant dans la réglementation actuelle des conditions de travail.

LES MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LE NOUVEAU RÈGLEMENT D'OCTOBRE 1983

Afin de poursuivre dans le sens des orientations mentionnées déjà et afin de terminer l'élaboration d'un règlement homogène qui les traduise dans toutes ses parties, nous avons procédé d'abord à la révision complète de la structure du règlement et ensuite à l'introduction des modifications suivantes:

— l'indemnité de réorientation professionnelle pourra désormais être versée tant et aussi longtemps que le nouveau traitement de la personne réorientée n'aura pas atteint le niveau du traitement avant la réorientation;

— les vacances annuelles dont les dispositions ont été allégées et assouplies afin d'en faciliter la gestion et où certaines mesures ont été introduites, telles le report et l'anticipation;

— les absences rémunérées dont la formulation a été modifiée afin d'en permettre une utilisation plus large;

— les congés sans traitement où les modalités antérieures ont fait place à une entente à intervenir entre le cadre et son sous-ministre ou son dirigeant d'organisme;

— les conditions minimales d'accès au maintien du régime collectif d'assurance des cadres lors d'une réorientation professionnelle ont été diminuées;

— les droits parentaux et les conditions d'isolement ont été ajustés au contenu des décrets d'avril 83;

— les dispositions concernant les absences pour activités auprès de l'Association des cadres ont été simplifiées;

— l'addition d'une section sur le dossier personnel.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs

Table des matières

SECTION I:
Dispositions interprétatives

SECTION IA:
Droit d'appel à l'expiration de la période de probation

SECTION II:
Signification des attentes et évaluation du rendement

Sous-section 1: Procédure relative à l'évaluation du rendement

Sous-section 2: Évaluation du rendement

SECTION III:
Rémunération

Sous-section 1: Dispositions générales

Sous-section 2: Détermination du traitement lors de la nomination ou de la promotion

Sous-section 3: Détermination du traitement lors de la révision des traitements

Sous-section 4: Modalités particulières de détermination du traitement

Sous-sous-section 1: Lorsqu'un cadre supérieur exerce son droit de retour dans la fonction publique

Sous-sous-section 2: Lors du retour d'une invalidité de longue durée

Sous-section 5: Certaines rémunérations additionnelles

Sous-section 6: Indemnité lors d'une réorientation professionnelle

Sous-section 7: Dispositions diverses

SECTION IV:
Les vacances annuelles

SECTION V:
Les congés

Sous-section 1: Les congés avec traitement

Sous-sous-section 1: Jours fériés et chômés

Sous-sous-section 2: Absences rémunérées

Sous-sous-section 3: Congés pour affaires judiciaires

Sous-section 2: Les congés sans traitement

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION VI:
Les régimes d'assurance et de retraite

Sous-section 1: Le régime collectif d'assurance des cadres supérieurs

Sous-sous-section 1: Les principales dispositions du régime

Sous-sous-section 2: Le maintien du régime lors d'une réorientation professionnelle

Sous-sous-section 3: Les crédits de congés de maladie accumulés

Sous-sous-section 4: Dispositions particulières

Sous-section 2: Les régimes de retraite

SECTION VIA:
Modalités particulières dans le cadre d'une entente relative à un départ volontaire

SECTION VII:
Les droits parentaux

SECTION VIII:
Les frais remboursables et les allocations

Sous-section 1: Les frais de déplacement et de déménagement

Sous-section 2: Les autres frais remboursables

Sous-section 3: Les conditions et allocations d'isolement et de rétention et les conditions de travail en milieu nordique

SECTION IX:
Dossier personnel

SECTION X:
Divers

Sous-section 1: Activités auprès de l'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec

Sous-section 2: Accidents du travail

Sous-section 3: Tarif de stationnement

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

ANNEXE I:

Échelle de traitement de chaque classe d'emploi à compter du 1er juillet 1983

ANNEXE II:

Liste des jours fériés

DIRECTIVES:

1. Directive portant sur les modalités de révision des traitements des cadres supérieurs ainsi que sur les modalités d'allocation des montants forfaitaires à certains de ces cadres supérieurs.
2. Directive concernant les droits parentaux applicables aux cadres supérieurs.
3. Directive concernant les frais de déplacement et de déménagement applicables aux cadres supérieurs.
4. Directive concernant les conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en situation d'isolement et en milieu nordique.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

FONCTIONNAIRES VISÉS

Le fonctionnaire en stage probatoire est régi par le règlement de classification numéro 630 et en conséquence il bénéficie des conditions de travail des cadres supérieurs.

DÉFINITIONS

Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs
Loi sur la fonction publique
(L.R.Q., C.F-3.1, a.4)

SECTION 1
Dispositions interprétatives

1. Le présent règlement s'applique aux fonctionnaires régis par le « Règlement sur les cadres supérieurs (630) ».

2. Le fonctionnaire qui ne réussit pas le stage probatoire prévu au « Règlement sur les cadres supérieurs » cesse d'être régi par le présent règlement.

3. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

   a) « cadre supérieur »: le fonctionnaire régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs » (630).

   b) « conjoint »: la personne qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté et reconnu comme tel au Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne d'un autre sexe, qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union non légalement contractée.

   Lors du décès du cadre supérieur la définition de conjoint ne s'applique pas si le cadre supérieur ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint est mariée à une autre personne.

   c) « C.T. »: une décision du Conseil du trésor;

   d) « employeur »: un ministère ou organisme dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique.
   (L.R.Q., c. F-3.1);

   e) « enfant à charge »: un enfant du cadre supérieur, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du cadre supérieur pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25)

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE

ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

f) « loi »: la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1);

g) « ministre »: le ministre de la Fonction publique;

h) « service continu »: la période d'emploi ininterrompue d'un fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière embauche; cette période se calcule en années, en mois et en jours sous réserve de l'alinéa suivant.
L'absence sans traitement et la suspension n'interrompent pas le service continu pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année;

i) « supérieur immédiat »: le fonctionnaire qui exerce une autorité immédiate sur le cadre supérieur évalué ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente;

j) « supérieur hiérarchique »: le fonctionnaire qui exerce une autorité immédiate sur le supérieur immédiat du cadre supérieur évalué ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente;

k) « emploi excédentaire »: un emploi autorisé provisoirement en surplus des effectifs réguliers;

l) « emploi transitoire »: un emploi occupé ou susceptible de l'être par un cadre dont les services sont requis, sur une base provisoire, comme cadre-conseil auprès de la haute direction ou comme responsable d'activités de nature provisoire, tel un chargé de projet ou un chargé de mission; il comprend également un emploi réservé pour la réintégration d'un cadre en absence prolongée suite à un détachement, un prêt de service ou un congé d'études, ainsi qu'un emploi réservé à un cadre permanent en affectation temporaire comme président ou membre d'un organisme gouvernemental ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

SECTION I A

Droit d'appel à l'expiration de la période de probation

GÉNÉRALITÉS

Pour la période de douze (12) mois qui suit la période de probation, un droit d'appel est accordé au cadre à qui il est mis fin à son emploi.

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION I A

Droit d'appel à l'expiration de la période de probation

3.1 Un cadre supérieur en période continue d'emploi à titre temporaire peut, après sa période de probation prévue au « Règlement sur les cadres supérieurs (630) », en appeler d'une décision qui met fin à son emploi sauf si elle résulte d'un manque de travail, d'une réduction d'effectifs, d'une cession d'unité administrative ou du placement d'un cadre supérieur permanent en surplus.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

SECTION II

Signification des attentes et évaluation du rendement

GÉNÉRALITÉS

Le système d'évaluation du rendement des cadres supérieurs dont il est ici question, a pour objet principal la révision des traitements. Les éléments du système d'évaluation concordent donc avec les caractéristiques qui ont été retenues dans l'instauration graduelle du régime de rémunération au rendement depuis quelques années.

L'évaluation du rendement peut avoir d'autres retombées importantes. Cependant, les fins poursuivies sont avant tout reliées à la révision des traitements. Les autres objectifs d'évaluation font donc l'objet d'une autre démarche reliée à la « Revue d'étape ».

Période de référence

Responsables de l'évaluation du rendement

Juridiquement, le réviseur peut modifier l'évaluation effectuée, ce qui a pour effet d'attribuer au cadre évalué une cote inférieure ou supérieure à celle initialement attribuée par l'évaluateur. La signature de la personne qui révise finalise l'évaluation. Il va sans dire que la concertation antérieure en cette matière est souhaitable.

La responsabilité finale en matière d'évaluation du rendement est attribuée au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme lors de l'absence ou de l'incapacité des supérieurs. Ces situations peuvent survenir lors de réorganisations administratives majeures.

Fiche utilisée

Signature de la fiche

Par sa signature, la personne qui est évaluée ne fait qu'attester qu'elle a reçu copie de la fiche d'évaluation et non pas qu'elle est d'accord avec son contenu.

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION II

Signification des attentes et évaluation du rendement

Sous-section 1

Procédure relative à l'évaluation du rendement

4. L'évaluation du rendement est faite annuellement dans les soixante (60) jours suivants le 30 avril et la période de référence de celle-ci s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

5. L'évaluation du rendement est effectuée par le supérieur immédiat et est révisée par le supérieur hiérarchique.

   Si le supérieur immédiat du cadre supérieur évalué est un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme, l'évaluation du rendement de ce cadre supérieur n'est pas révisée.

6. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'évaluation du rendement d'un cadre supérieur sont effectuées par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

7. L'évaluation du rendement est faite au moyen de la fiche proposée à cet effet par le ministre ou à l'aide de toute autre fiche d'évaluation du rendement approuvée par le ministre.

8. La fiche d'évaluation du rendement est signée par les supérieurs immédiat et hiérarchique du cadre supérieur et copie en est remise à ce dernier.

   Sur réception de sa copie, le cadre supérieur signe l'original de sa fiche d'évaluation du rendement pour attester qu'il en a reçu copie.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE
Refus de signer	9. Le cadre supérieur qui refuse de signer l'original de sa fiche d'évaluation du rendement est considéré en avoir reçu copie à la date à laquelle une copie lui en est expédiée.
Commentaires annexés à la fiche	10. Le cadre supérieur peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement lesquels sont annexés à l'original de sa fiche d'évaluation.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-section 2

Évaluation du rendement

L'évaluation du rendement et les attentes signifiées

Le système d'évaluation du rendement des cadres repose fondamentalement sur l'obligation pour les personnes qui effectueront et réviseront l'évaluation du rendement, d'exprimer au départ leurs attentes à l'intention des cadres visés. Ces attentes deviennent par la suite les critères d'évaluation du rendement. L'évaluation est donc une démarche qui s'amorce en début de période par la signification d'attentes et peut nécessiter des mises à jour en cours de période.

Quant au contenu même des attentes, les cadres impliqués ont toute la latitude requise pour les définir à partir de ce qui leur apparaît pertinent comme, par exemple, les revues de programmes, les mandats et les priorités des unités administratives, etc. Le système a été conçu de façon à ne pas contraindre les cadres dans cette démarche importante d'encadrement.

Cependant, pour que cette démarche puisse être efficace et que les personnes impliquées puissent y trouver leur profit, les cadres ont intérêt à dépasser la simple transmission de documents et à déboucher sur une discussion des contenus de façon à améliorer la compréhension des interlocuteurs et à corriger des perceptions au besoin.

Appréciations de la réalisation des attentes signifiées

L'appréciation de la réalisation des attentes signifiées est l'une des étapes les plus importantes du processus d'évaluation du rendement. Elle nécessite de la préparation et doit se formaliser dans une rencontre favorisant des échanges entre l'évaluateur et l'évalué.

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 2

Évaluation du rendement

11. L'évaluation du rendement consiste à procéder à l'appréciation du niveau de correspondance entre les attentes préalablement signifiées et les réalisations.

    Par attentes signifiées, il faut comprendre les responsabilités découlant de l'emploi et les demandes spécifiques exprimées par le supérieur immédiat du cadre supérieur évalué portant sur des résultats anticipés, des comportements prévus ou tout autre besoin de l'organisation.

12. L'évaluation du rendement repose sur des faits et se traduit par une des cinq appréciations globales suivantes:

    a) A): un rendement qui dépasse de beaucoup les attentes signifiées;

    b) B): un rendement qui dépasse les attentes signifiées;

    c) C): un rendement qui est équivalent aux attentes signifiées;

    d) D): un rendement qui est inférieur aux attentes signifiées;

    e) E): un rendement qui est grandement inférieur aux attentes signifiées.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Appréciations A et B contingentées à 30%

Si une plus grande proportion de personnes cadres devaient se voir attribuer les cotes A et B, il y aurait sans doute lieu de s'interroger à savoir si les dépassements sont suffisamment significatifs pour justifier une telle proportion. L'application de cette norme est nécessaire pour assurer une crédibilité à l'évaluation dans l'ensemble des ministères et organismes.

Droit d'appel

Le droit d'appel ne peut donc pas porter sur le jugement donnant lieu à l'évaluation du rendement par les supérieurs du cadre évalué.

En aucun temps l'expression « dépasse de beaucoup » prévue au paragraphe a) ou le mot « dépasse » prévu au paragraphe b) ne peut avoir pour effet que soient attribuées les cotes « A » et « B » à plus de 30% des cadres supérieurs évalués dans un ministère ou organisme.

13. Malgré les dispositions de l'article 3 du « Règlement concernant un processus de recours et de droit d'appel pour les cadres supérieurs » (C.T. 140723), seule peut être inscrite en appel une décision contrevenant à une disposition de la sous-section 1 relative à la procédure d'évaluation du rendement.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

SECTION III

Rémunération

Sous-section 1

Dispositions générales

Échelle de traitement

Définition du traitement

Limites de traitement inférieures et supérieures

Heures de travail et temps supplémentaire

Cette notion permet d'adapter la prestation de travail d'un cadre aux besoins de l'organisation et de répondre aussi à la spécificité de son emploi plutôt que d'appliquer des horaires qui pourraient avoir un caractère de rigidité ne cadrant pas avec les fonctions d'encadrement.

SECTION III

Rémunération

Sous-section 1

Dispositions générales

14. L'échelle de traitement de chaque classe d'emploi est celle apparaissant à l'annexe I.

15. Dans la présente section le mot « traitement » s'entend du traitement régulier à l'exclusion notamment de toute prime, allocation ou rémunération additionnelle.

16. Le traitement d'un cadre supérieur ne peut être inférieur au minimum ni supérieur au maximum de l'échelle de traitement établie pour sa classe d'emploi.

17. La semaine régulière de travail et la journée régulière de travail d'un cadre supérieur sont celles que le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme juge nécessaire pour qu'il s'acquitte des devoirs de sa charge.

18. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne sera versée à un cadre supérieur pour du travail effectué en temps supplémentaire.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Sous-section 2

Détermination du traitement lors de la nomination ou de la promotion

Sous-section 2

Détermination du traitement lors de la nomination ou de la promotion

GÉNÉRALITÉS

Les pourcentages accordés lors d'une nomination ou d'une promotion ont été déterminés à partir d'une étude menée auprès de grandes entreprises privées québécoises et d'administrations publiques canadiennes.

L'utilisation d'un pourcentage basé sur le maximum de l'échelle et non plus sur le traitement du fonctionnaire, permet d'octroyer un montant égal pour différentes promotions à une même classe d'emploi.

De plus, les nouvelles modalités de limitation du traitement à 95% du maximum de l'échelle laissent une marge de manoeuvre suffisante par la suite pour l'application du système de rémunération au rendement.

Pourcentage d'augmentation de traitement possible lors de la nomination

19. Lors de la nomination à un emploi régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs » le traitement d'un fonctionnaire avant la nomination peut être majoré d'un montant pouvant représenter jusqu'à 5% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est nommé sans toutefois que ce traitement majoré excède 95% du maximum de cette échelle.

Détermination du traitement avant la nomination

20. Le traitement applicable avant la nomination d'une personne qui est de l'extérieur de la fonction publique est déterminé d'après la directive du ministre de la fonction publique intitulée « Détermination du traitement lors de la nomination d'un cadre supérieur ».

Pourcentage d'augmentation de traitement obligatoire lors de la promotion

21. Lors de la promotion à un emploi régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs (630) » le traitement d'un fonctionnaire avant la promotion doit être majoré d'un montant représentant 5% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est promu, sans toutefois que ce traitement majoré excède 95% du maximum de cette échelle.

Maintien du traitement avant nomination ou promotion

22. Si avant l'application du montant prévu aux articles 19 et 21 le traitement du fonctionnaire excède 95% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est nommé ou promu, son traitement est maintenu sans toutefois excéder le maximum de cette échelle.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Versement de montants forfaitaires à la nomination

23. Un fonctionnaire

a) reçoit un montant forfaitaire lors de sa nomination, lorsque le traitement avant la nomination majoré du montant qui peut lui être attribué conformément à l'article 19 excède 95% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est nommé. Le montant forfaitaire correspond à l'excédent de 95% du maximum de cette échelle.

Cependant, lorsque son traitement avant la nomination est maintenu en vertu de l'article 22, il peut recevoir sous forme d'un montant forfaitaire jusqu'à 5% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est nommé.

Versement de montants forfaitaires à la promotion

b) reçoit un montant forfaitaire lors de la promotion lorsque le traitement avant la promotion majoré du montant qui lui est attribué conformément à l'article 21 excède 95% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est promu. Le montant forfaitaire correspond à l'excédent de 95% du maximum de cette échelle.

Cependant, lorsque son traitement avant promotion est maintenu en vertu de l'article 22, il reçoit sous forme d'un montant forfaitaire 5% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est promu.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 3

Détermination du traitement lors de la révision des traitements

Révision des traitements

Traitement situé sous le minimum, cote « E »

Traitement situé sous le minimum, cote « D »

Droit d'appel

Sous-section 3

Détermination du traitement lors de la révision des traitements

24. Le traitement d'un cadre supérieur est révisé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme suivant les règles déterminées par directives du ministre de la fonction publique.

25. Malgré l'article 16, le traitement d'un cadre supérieur dont la cote d'évaluation du rendement correspond à « E » peut se situer sous le minimum de l'échelle de traitement établie pour sa classe d'emploi.

26. Malgré l'article 16, le rattrapage du minimum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi pour un cadre supérieur évalué « D » et dont le traitement se situe déjà sous le minimum en application de l'article 25 peut s'effectuer sur plus d'une année.

27. Aux fins de la présente sous-section, malgré l'article 3 du « Règlement concernant un processus de recours et de droit d'appel pour les cadres supérieurs » (C.T. 140723), peut être inscrite en appel une décision contrevenant à une disposition d'une directive émise en vertu de l'article 24.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-section 4

Modalités particulières de détermination du traitement

Sous-sous section 1

Lorsqu'un cadre supérieur exerce son droit de retour dans la fonction publique

Droit de retour dans la fonction publique

Sous-sous-section 2

Lors du retour d'une invalidité de longue durée

GÉNÉRALITÉS

Cette disposition du maintien de la position relative du traitement du cadre à son départ, vise à ne pas pénaliser le cadre pour une cause d'invalidité.

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Sous-section 4

Modalités particulières de détermination du traitement

Sous-sous-section 1

Lorsqu'un cadre supérieur exerce son droit de retour dans la fonction publique

28. Un cadre supérieur exerce un droit de retour dans la fonction publique lorsqu'il se prévaut des dispositions de la loi ou lorsqu'un tel droit lui a été accordé pour occuper à la demande du gouvernement des fonctions dans un organisme public.

29. Le traitement du cadre supérieur qui exerce un droit de retour dans la fonction publique dans un emploi de cadre supérieur est déterminé de la façon suivante:

— soit qu'il conserve le traitement qui lui était accordé avant son retour si ce traitement se situe entre le minimum et le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi qu'il occupait avant son départ;

— soit qu'il obtienne le traitement correspondant au minimum ou au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi qu'il occupait avant son départ selon que son traitement au retour se situe sous le minimum ou au dessus du maximum de l'échelle.

Sous-sous-section 2

Lors du retour d'une invalidité de longue durée

30. Le traitement du cadre supérieur qui revient au travail après une invalidité de longue durée (plus de 104 semaines) est déterminé en utilisant la position relative qu'il occupait dans l'échelle de traitement de sa classe d'emploi à son départ et en l'appliquant à l'échelle en vigueur pour cette classe à son retour.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 5

Certaines rémunérations additionnelles

Rémunération additionnelle avec cumul d'emploi

Sous-section 5

Certaines rémunérations additionnelles

31. Le cadre supérieur qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire alors qu'il cumule les attributions de deux (2) emplois de cadre supérieur pour une période minimale de quarante-cinq (45) jours consécutifs reçoit, pendant une période maximale de six (6) mois

dans le cas d'une désignation à titre provisoire et de douze (12) mois dans le cas d'une désignation comme remplaçant temporaire, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de:

a) 2 500 $ si son classement est équivalent au niveau de l'emploi où on le désigne;

b) 2 250 $ si son classement est supérieur au niveau de l'emploi où on le désigne alors qu'il n'est pas supérieur immédiat ni hiérarchique du titulaire de cet emploi;

c) 2 000 $ si son classement est supérieur au niveau de l'emploi où on le désigne alors qu'il est supérieur immédiat ou hiérarchique du titulaire de cet emploi;

d) 1 750 $ si son classement est inférieur au niveau de l'emploi où on le désigne.

Durée maximale de paiement

Ce cadre supérieur ne peut recevoir l'une de ces rémunérations additionnelles pour une période de temps plus longue que celles prévues au premier alinéa, et ce, pour toute la durée de la dotation provisoire de l'emploi visé par la désignation.

Limitation à une seule rémunération additionnelle à la fois

De plus, un cadre supérieur ne peut avoir droit à plus d'une de ces rémunérations additionnelles à la fois.

Rémunération additionnelle sans cumul d'emploi

32. Le cadre supérieur qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire dans un emploi de cadre supérieur dont le niveau est supérieur à son classement, alors qu'il n'y a pas cumul d'emploi, pour une période minimale de quarante-cinq (45) jours consécutifs reçoit, pendant une période maximale de six (6) mois dans le cas d'une désignation à titre provisoire et de douze (12) mois dans le cas d'une désignation comme remplaçant temporaire, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5% de son traitement annuel.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Durée maximum de paiement

Ce cadre supérieur ne peut recevoir cette rémunération additionnelle pour une période de temps plus longue que celles prévues au premier alinéa, et ce, pour toute la durée de la dotation provisoire de l'emploi visé par la désignation.

Limitation à une seule rémunération additionnelle à la fois

De plus, un cadre supérieur ne peut avoir droit à plus d'une de ces rémunérations additionnelles à la fois.

Rémunération additionnelle pour intérim de sous-ministre et dirigeant d'organisme

33. Le cadre supérieur qui occupe par intérim l'emploi de sous-ministre ou de dirigeant d'organisme conformément à l'article 57 de la Loi, reçoit une rémunération additionnelle mensuelle de 475 $ pendant qu'il occupe cet emploi.

34. Aux fins de l'application des articles 31 et 32 les notions de « désignation à titre provisoire » et de « désignation d'un remplaçant temporaire » ont le sens que leur donne le Règlement sur la dotation (c. F-3.1, r.11) adopté par le ministre de la Fonction publique en vertu de l'article 70 de la Loi et les formalités prévues à ce règlement entourant ces désignations doivent être remplies pour donner ouverture au droit à une rémunération additionnelle.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-section 6

Indemnité lors d'une réorientation professionnelle

GÉNÉRALITÉS

Disposition introduite pour protéger le revenu de traitement du cadre réorienté ayant un minimum de trois (3) ans dans la catégorie. Cette modalité vise à pénaliser le moins possible le cadre qui décide de se réorienter. Elle peut être combinée selon certaines conditions au maintien du régime d'assurance (ref.: art. 69 et 70).

Durée d'application

Définition de traitement aux fins du calcul de l'indemnité

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Sous-section 6

Indemnité lors d'une réorientation professionnelle

35. Lors de la réorientation professionnelle d'un cadre supérieur régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs » (630) depuis au moins trois (3) ans, celui-ci reçoit à titre d'indemnité un montant payable à chaque période de paie afin de compenser pour la baisse de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

    Cette indemnité représente la différence entre le traitement avant réorientation et celui déterminé lors de la réorientation en vertu des règles en vigueur et ajusté lors de modification de traitement ultérieure.

    Cette indemnité est versée jusqu'à ce que le traitement déterminé lors de la réorientation et ajusté lors de modification de traitement ultérieure atteigne le niveau du traitement avant la réorientation.

36. Aux fins de l'application des dispositions de l'article 35, le traitement servant de base de calcul exclut le boni au rendement et autre montant forfaitaire.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 7

Dispositions diverses

Sous-section 7

Dispositions diverses

Révision de traitement du cadre nommé ou promu entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement

37. Le traitement d'un cadre supérieur nommé ou promu entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement pour sa classe d'emploi, est ajusté à la date de sa nomination ou de sa promotion en fonction de cette échelle, conformément à la sous-section 2.

Remboursement de montant forfaitaire

38. Lorsqu'un cadre supérieur reçoit un montant forfaitaire lors de sa nomination ou de sa promotion et qu'il quitte son emploi autrement que par affectation, mutation ou promotion ou qu'il n'y a plus droit lors du réajustement de son traitement, il doit rembourser la partie du forfaitaire proportionnelle à la période qu'il lui resterait à effectuer s'il avait conservé son emploi pendant un an selon les modalités établies avec le ministère ou l'organisme dont il relève.

Révision de traitement du cadre réorienté entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement

39. Le traitement d'un cadre supérieur réorienté entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement applicable à sa classe d'emploi, est ajusté à la date de sa réorientation professionnelle en fonction de cette échelle.

Montant forfaitaire supérieur

40. Lorsqu'un cadre supérieur visé à l'article 37 a droit lors du réajustement de son traitement à un montant forfaitaire supérieur à celui reçu lors de sa nomination ou de sa promotion, il doit lui être versé la différence entre les deux montants.

Montant forfaitaire inférieur

41. Lorsqu'un cadre supérieur visé à l'article 37 a droit lors du réajustement de son traitement à un montant forfaitaire inférieur à celui reçu lors de sa nomination ou de sa promotion, celui-ci doit rembourser la différence entre les deux montants selon les modalités établies avec le ministère ou l'organisme dont il relève.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION IV

Les vacances annuelles

GÉNÉRALITÉS

Le texte réglementaire adopté laisse la possibilité pour le cadre et ses supérieurs d'arrêter les modalités de prise de vacances. De plus, les dispositions sont allégées et rendues plus flexibles.

Les dispositions de base du règlement s'articulent autour du principe que les vacances doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dûes. En prévision de situations exceptionnelles qui ne manquent pas de se produire chez les cadres supérieurs certaines dispositions permettent, par exemple, le report ou l'anticipation de vacances ou encore le paiement de certains frais.

Principe

SECTION IV

Les vacances annuelles

42. Le cadre supérieur a droit à des vacances annuelles qu'il doit en principe, prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dûes.

Durée des vacances

43. Un cadre supérieur a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque annnée, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant:

Service continu au **1er avril**	Accumulation de jours de vacances du **1er avril** au 31 mars (jours ouvrables)
Un an et moins de 10 ans	20 jours
10 ans et 11 ans	21 jours
12 ans et 13 ans	22 jours
14 ans et 15 ans	23 jours
16 ans et 17 ans	24 jours
18 ans et plus	25 jours

Cette disposition permet à un cadre en provenance des réseaux, de sociétés d'état ou de toute organisation ayant une entente de réciprocité avec la CARRA de jouir d'un plus grand nombre de jours de vacances que ce à quoi il aurait droit en fonction de la définition du service continu prévue à l'article 3.

Aux fins de l'application du premier alinéa, il faut entendre par service continu le service effectué par des employés régis par les dispositions des lois du R.R.F., du R.R.E.G.O.P., ou du R.R.E.

Entente sur les modalités

On notera qu'aucune restriction n'est prévue quant aux modalités d'utilisation des vacances. Chaque cadre et chaque manager de cadres peut donc adapter ces modalités aux besoins spécifiques de la situation vécue dans le ministère ou l'organisme.

44. Aux fins de l'application de l'article 43, les modalités d'utilisation des vacances annuelles sont fixées après entente avec le sous-ministre, le dirigeant d'organisme ou leur représentant.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Moins d'un an de service continu

45. Un cadre supérieur qui a moins d'un (1) an de service continu reçoit un crédit de vacances pour le mois au cours duquel il a été embauché, quelque soit le quantième où il est entré en fonction.

Diminution de la durée des vacances

Les absences sans traitement autres que celles faisant suite à une invalidité ou à un accident de travail, ont pour effet de réduire le nombre de jours de vacances.

46. Lorsqu'un cadre supérieur n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète précédant le 1er avril de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée au prorata du nombre de jours ouvrables où le cadre supérieur n'a pas eu droit à son traitement.

47. Aux fins des dispositions de l'article 43, l'absence pour invalidité d'une durée de six (6) mois cumulatifs ou moins ainsi que l'absence suite à un accident de travail ne sont pas considérées comme étant des absences sans traitement.

48. Si un jour férié et chômé prévu à l'article 55 du présent règlement coïncide avec la période des vacances annuelles du cadre supérieur, celui-ci se voit remettre une (1) journée de vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur.

Report de vacances

Même si le report de vacances va contre le principe que les vacances se doivent d'être utilisées, il arrive fréquemment chez les cadres que les exigences de l'emploi rendent un tel report très utile sinon nécessaire.

On notera cependant que le nombre de jours pouvant être reporté d'année en année est limité.

49. Le sous-ministre, le dirigeant d'organisme ou leur représentant peut reporter les vacances d'un cadre supérieur à une date ultérieure.

Le nombre de jours de vacances qui peuvent être ainsi reportés ne peut pas dépasser le maximum de jours auxquels le cadre supérieur a droit en vertu de l'article 43.

Invalidité et report de vacances

50. Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 62 du présent règlement ou qui est absent par suite d'un accident de travail voit ses vacances reportées à une date ultérieure à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Dépenses remboursables lors de changement de période de vacances en raison de nécessités du service

51. Lorsqu'un cadre supérieur doit, en raison des nécessités du service changer sa période de vacances qui a déjà fait l'objet d'une entente avec son supérieur, et qu'il a effectué des dépenses non autrement remboursables relatives à ces vacances, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives et ce, jusqu'à un maximum de mille (1 000,00 $) dollars.

Possibilité d'anticiper des vacances

La notion d'anticipation de jours de vacances est introduite pour permettre plus de flexibilité au niveau de la gestion des vacances.

52. Le sous-ministre, le dirigeant d'organisme ou leur représentant peut accorder par anticipation un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à l'article 43 à un cadre supérieur qui en fait la demande.

Dans un tel cas, le maximum de jours qui peuvent être accordés par anticipation ne peut dépasser celui auquel le cadre supérieur aurait droit au 1er avril de l'année suivante.

De plus ces jours anticipés doivent avoir pour effet de réduire dans la même proportion le nombre de jours à être portés au crédit du cadre supérieur au 1er avril de l'année suivante.

Remboursement de jours de vacances anticipés

53. Le cadre supérieur à qui des jours de vacances anticipés ont été accordés en vertu de l'article 52 et qui n'a pu remettre en tout ou en partie ces jours de vacances, doit alors rembourser l'employeur avant son départ.

Indemnité lors de la cessation d'emploi

54. En cas de cessation définitive d'emploi, le cadre supérieur reçoit une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances apparaissant à son crédit.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

SECTION V
Les congés

Sous-section 1
Les congés avec traitement

Sous-sous section 1
Jours fériés et chômés

Jours fériés et chômés

Sous-sous-section 1
Jours fériés et chômés

55. Aux fins du présent règlement, les treize (13) jours énumérés et fixés à l'annexe II sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

Sous-sous-section 2
Absences rémunérées

GÉNÉRALITÉS

Cet article remplace celui qui prévalait pour l'octroi des congés sociaux. La disposition en élargit l'application pour couvrir des absences reliées à toute raison jugée sérieuse. Quant aux modalités, elles sont le fruit d'une entente entre le cadre et son (ou ses) supérieur(s).

Réserve de congés sociaux

56. Après entente avec son sous-ministre, son dirigeant d'organisme ou leur représentant, le cadre supérieur a droit à des jours d'absences rémunérées en raison d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption, d'un décès, d'un déménagement ou pour toute raison jugée sérieuse.

57. Dans les ministères ou organismes où,en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 29 juillet 1966, les fonctionnaires bénéficiaient d'une réserve de congés sociaux, ceux-ci peuvent utiliser cette réserve pour les fins de la présente sous-sous-section ou pour tout motif jugé sérieux par le sous-ministre, le dirigeant d'organisme ou leur représentant.

Sous-sous section 3
Congés pour affaires judiciaires

Congé avec traitement pour agir comme juré ou pour comparaître

58. Le cadre supérieur qui est appelé à agir comme juré, à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement, sous réserve de l'article 59.

Indemnité comme témoin expert

59. Un cadre supérieur qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Sous-section 2

Les congés sans traitement

Sous-section 2

Les congés sans traitement

GÉNÉRALITÉS

Les congés sans traitement se regroupent autour des congés de courte durée qui concernent surtout les absences pour charges publiques et les congés de durée plus longue qui peuvent être accordés à un cadre suite à une entente à cet effet avec le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

60. Après entente avec son sous-ministre, son dirigeant d'organisme ou leur représentant, le cadre supérieur a droit de s'absenter sans traitement pour de courtes périodes pour l'exercice de fonctions reliées à des charges publiques, des services communautaires, des affaires professionnelles ou autres fonctions de même nature.

La souplesse introduite ici vient du fait que les parties doivent s'entendre sur les modalités de l'octroi d'un tel congé.

61. Un cadre supérieur peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par ce dernier.

Les modalités entourant ce congé ainsi que le retour éventuel au travail du cadre supérieur font partie d'une entente écrite entre ce dernier et le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION VI

Les régimes d'assurance et de retraite

Sous-section 1

Le régime collectif d'assurance des cadres supérieurs

Sous-sous-section 1

Les principales dispositions du régime

GÉNÉRALITÉS

Cette sous-section vise à fournir aux utilisateurs à titre d'information les éléments constituants du régime d'assurance. Cependant, toute interprétation juridique de cette sous-section doit être faite d'après les dispositions de la police maitresse du contrat d'assurance collective qui régit les employés cadres des secteurs public et parapublic.

Plan « A »

Plan A: Régime applicable à tous les cadres supérieurs après le 3 janvier 1974.
Une brochure explicative est disponible à ce sujet à la CARRA ou à votre bureau de personnel.

Plan « B »

Plan B: Régime fermé pour les cadres qui ont opté pour celui-ci avant le 31 mars 1974.

SECTION VI

Les régimes d'assurance et de retraite

Sous-section 1

Le régime collectif d'assurance des cadres supérieurs

Sous-sous-section 1

Les principales dispositions du régime

62. Dans la présente sous-section on entend par:

a) « Plan A »: le régime ainsi désigné et prévu dans le rapport du comité chargé de préparer un projet d'assurance-vie, maladie et invalidité pour le personnel cadre des secteurs public et parapublic, approuvé par le Conseil du trésor le 22 octobre 1973, modifié par le C.T. 107112 du 19 juillet 1977, par le C.T. 122162 du 2 octobre 1979, par le C.T. 124790 du 4 mars 1980, par le C.T. 129676 du 21 octobre 1980, par le C.T. 131093 du 20 janvier 1981, par le C.T. 136706 du 8 décembre 1981 et par le C.T. 137887 du 9 mars 1982.

b) « Plan B »: le régime ainsi désigné et prévu dans le rapport mentionné au paragraphe a), approuvé et modifié tel que susdit.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Définition d'invalidité totale

c) « Invalidité totale » : Un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une complication grave d'une grossesse, qui exige des soins médicaux et qui empêche complètement le cadre supérieur d'exercer les tâches habituelles de sa fonction ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

63. Sous réserve des dispositions de la présente sous-section, les dispositions pertinentes du « Plan A » ou du « Plan B » constituent le régime collectif d'assurance des cadres supérieurs régis par le présent règlement.

Admissibilité aux régimes

L'admissibilité aux régimes d'assurances collectives est reconnue au terme d'un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en fonction d'un cadre qui, dans les trente (30) jours précédant cette date n'était pas à l'emploi d'un ministère ou organisme dans lequel un ou plusieurs employés étaient assujettis au présent régime.
Dans tous les autres cas, l'admissibilité est effective à compter de la date d'entrée en fonction.

64. Le « Plan A » ou le « Plan B » s'applique au cadre supérieur qui est régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs (630) » sous réserve des dispositions prévues au contrat d'assurance.

Dispositions contenues au Plan « A »

65. Les dispositions contenues au Plan A sont notamment les suivantes :

a) un régime uniforme d'assurance-vie et un régime de base d'assurance-salaire ;

b) un régime complémentaire obligatoire :
   i d'assurance-vie de base,
   ii d'assurance accident-maladie,
   iii d'assurance-salaire,
   iv de rentes de survivants :

c) un régime complémentaire facultatif d'assurance-vie additionnelle.

Calcul des prestations d'assurance et de rentes durant les 104 premières semaines d'invalidité

66. Durant les cent-quatre (104) premières semaines d'invalidité le traitement utilisé aux fins du calcul des prestations d'assurance et de rentes, est le traitement révisé selon les modalités prévues à la directive relative à la révision des traitements.

Calcul des prestations d'assurance et de rentes à compter de la 105e semaine d'invalidité

67. À compter de la cent-cinquième (105)e semaine d'invalidité le traitement utilisé aux fins du calcul des prestations d'assurance et de rentes, est le traitement déterminé à la fin de la cent-quatrième (104)e semaine d'invalidité, lequel traitement ou la prestation dans le cas d'assurance-salaire, sera ajusté le 1er janvier de chaque année par la suite selon les dispositions prévues à la police maîtresse qui régit le contrat d'assurance collective des employés cadres des secteurs public et parapublic du Québec.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Définition du traitement assurable

Sous-sous-section 2

Le maintien du régime lors d'une réorientation professionnelle

GÉNÉRALITÉS

Cette mesure se veut un complément à celle prévue à l'article 35 en ce qui a trait à l'indemnité de réorientation professionnelle. Donc, un cadre supérieur qui se réoriente peut, s'il répond aux conditions prévues, continuer de bénéficier de deux conditions de travail qu'il avait comme cadre, à savoir l'indemnité destinée à compenser la différence entre son ancien traitement comme cadre et son nouveau traitement et le maintien de son régime d'assurance.

Conditions au maintien du régime d'assurance

Condition supplémentaire

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

68. Aux fins du régime collectif d'assurance, le traitement assurable s'entend exclusivement du traitement régulier du cadre supérieur et, le cas échéant, des montants versés à titre de boni au rendement et d'indemnité lors d'une réorientation professionnelle.

Sous-sous-section 2

Le maintien du régime lors d'une réorientation professionnelle

69. Lors de la réorientation professionnelle d'un cadre supérieur, celui-ci conserve le régime qui lui est applicable en vertu de la présente sous-section si, à la date de sa réorientation professionnelle, il est admissible à la retraite ou à la pré-retraite dans les quinze (15) ans et s'il répond aux conditions de l'un des paragraphes suivants :

a) être régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs (630) » depuis cinq (5) ans.

b) être fonctionnaire autrement qu'à titre occasionnel depuis quinze (15) ans dont trois (3) ans à titre de cadre supérieur ;

c) avoir travaillé un total de quinze (15) ans comme employé cadre du réseau de l'Éducation ou des Affaires sociales et comme fonctionnaire à titre de cadre supérieur. Toutefois, la durée de l'emploi comme fonctionnaire à titre de cadre supérieur ne doit pas être inférieure à trois (3) ans.

70. Le maintien du régime applicable lors d'une réorientation professionnelle prévu à l'article 69 s'applique également au cadre supérieur qui est régi par le « Règlement sur les cadres supérieurs (630) » depuis cinq (5) ans au moins et qui est soit admissible à la retraite ou à la pré-retraite dans les cinq (5) ans ou qui est âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-sous-section 3

Les crédits de congés de maladie accumulés

GÉNÉRALITÉS

Lorsqu'un fonctionnaire accède à la catégorie des cadres supérieurs, sa réserve de congés de maladie est gelée puisque le régime d'assurance des cadres prévoit un système différent. Le régime prévoit différentes possibilités qui étaient prévues auparavant à l'intérieur d'une directive pour disposer de ces crédits accumulés.

Valeur des crédits accumulés

Remboursement des crédits accumulés

Utilisation des crédits pour fins de pré-retraite

Utilisation des crédits si le solde excède 132 jours

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Sous-sous-section 3

Les crédits de congés de maladie accumulés

71. Le cadre supérieur qui a accumulé des crédits de congés de maladie peut disposer de ces crédits selon les dispositions prévues aux articles 72 à 75 et la valeur de ces crédits est celle en vigueur au moment de leur utilisation, en fonction du traitement du cadre supérieur.

Le remboursement des crédits de congés de maladie

72. L'employeur paie au cadre supérieur (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année (1) de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire. La gratification en espèces payable ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

Utilisation des crédits de maladie pour fins de pré-retraite

73. Le cadre supérieur a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie.

À la place de ce congé de pré-retraite, le cadre supérieur qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie. Cette gratification ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

74. Le cadre supérieur dont le solde de crédits de congés de maladie accumulé excède cent trente-deux (132) jours, peut recevoir, à la place de ce qui est prévu à l'article 73:

a) pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

b) pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

Utilisation des crédits de congés de maladie pour fins de rachat d'années non contribuées à un régime de retraite

Utilisation pour rachat

75. Lorsqu'un régime de retraite le prévoit, les crédits de congés de maladie accumulés peuvent être utilisés à 100% de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

Sous-sous-section 4

Dispositions particulières

Dispositions reliées à la non réussite du stage probatoire

Le régime d'assurance des cadres cesse de s'appliquer au fonctionnaire qui ne réussit pas son stage probatoire sauf dans l'éventualité où il est invalide à la fin de ce stage.

Sous-sous-section 4

Dispositions particulières

76. Le cadre supérieur qui ne réussit pas le stage probatoire prévu au « Règlement sur les cadres supérieurs (630) » doit, à partir de la date de la fin de ce stage, être réinscrit sans preuve d'assurabilité pour des bénéfices identiques au régime d'assurance qui s'applique pour son corps d'emploi d'origine, et ce, en autant que ce régime prévoit de tels bénéfices.

77. Malgré les dispositions de l'article 2, le cadre supérieur qui n'a pas réussi le stage probatoire prévu au « Règlement sur les cadres supérieurs (630) » et qui est invalide à la fin de ce stage demeure couvert par le régime collectif applicable en vertu du présent règlement, et ce, jusqu'à la fin de son invalidité, après quoi les dispositions de l'article 76 doivent s'appliquer.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-section 2

Les régimes de retraite

Régimes de retraite

Les dispositions les plus importantes des régimes de retraite sont expliquées à l'intérieur de brochures spécifiques à chaque régime (R.R.F. ou R.R.E.G.O.P.) qui sont publiées par la CARRA.

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 2

Les régimes de retraite

78. Les cadres supérieurs sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION VIA

Modalités particulières applicables dans le cadre d'une entente relative à un départ volontaire

GÉNÉRALITÉS

Les modalités particulières applicables dans le cadre d'une entente relative à un départ volontaire sont prévues afin de donner suite à celles déjà approuvées par le Conseil du trésor dans la directive 3-83 concernant la gestion des effectifs d'encadrement supérieur.

But de l'entente

Admissibilité à une entente

Éléments possibles d'une entente

Somme maximale équivalente à dix-huit (18) mois de traitement

SECTION VIA

Modalités particulières applicables dans le cadre d'une entente relative à un départ volontaire

78.1 Aux fins de réduire le nombre des emplois supérieurs en surplus, une entente comportant des mesures de nature à favoriser son départ volontaire peut être conclue avec le titulaire d'un emploi excédentaire.

78.2 Une telle entente peut également être conclue avec un cadre supérieur occupant un emploi transitoire ou âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus et qui compte au moins vingt-cinq (25) années de contribution à l'un des régimes de retraite administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, et ce, en autant que son départ ait pour effet de réduire le nombre des emplois supérieurs autorisés.

78.3 Cette entente peut comporter l'un ou plusieurs des éléments suivants:

a) une prime de séparation;

b) dans le cas d'une réorientation professionnelle:
   i) l'indemnité prévue aux articles 35 et 36;
   ii) le maintien de certains bénéfices marginaux pendant une période déterminée;
   iii) le maintien des régimes d'assurance tels que prévus aux articles 69 et 70;

c) un congé avec solde ou une partie de celle-ci pour ressourcement ou en vue d'une intégration au secteur privé;

d) un support professionnel ou financier en vue d'une intégration au secteur privé;

e) des mesures relatives à la retraite anticipée ou différée.

78.4 Une entente ne peut impliquer une somme globale supérieure à l'équivalent d'un mois de traitement par année d'ancienneté du cadre supérieur avec un maximum équivalent à dix-huit (18) mois.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE
Comité de résorption des effectifs excédentaires	78.5 Un comité de résorption des effectifs excédentaires est constitué aux fins de coordonner l'appplication de la politique de gestion des effectifs d'encadrement supérieur. Ce comité est composé du sous-ministre de la Fonction publique, du secrétaire du Conseil du trésor, du président de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel et du président de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, ou des représentants qu'ils désignent, et son secrétariat est assumé par la personne désignée à cette fin par le sous-ministre de la Fonction publique. 78.6 Le comité établit ses règles de régie interne et autorise la conclusion d'ententes dans le cadre de la présente section et sous réserve de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., chap. R-12) et de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chap. R-10).
Modalités de formulation d'une demande au Comité	78.7 Une demande relative à la conclusion d'une entente de départ assisté doit être transmise par le sous-ministre ou dirigeant d'organisme, accompagnée d'un dossier exposant tous les faits pertinents, au sous-ministre de la Fonction publique. Ce dossier est soumis avec les recommandations appropriées à l'attention du comité de résorption des effectifs excédentaires.
Rapport bi-annuel	78.8 Le comité produit tous les 6 mois au ministre de la Fonction publique et au Conseil du trésor un rapport de ses activités ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION VII

Les droits parentaux

GÉNÉRALITÉS

Les droits parentaux sont prévus à une directive pour permettre plus de souplesse au niveau de l'application. De plus, comme il est à peu près impossible de prévoir toutes les situations susceptibles de se présenter à ce niveau, une clause de dérogation a été prévue pour permettre de les traiter de façon pertinente.

Droit d'appel

SECTION VII

Les droits parentaux

79. Les droits parentaux applicables à un cadre supérieur sont prévus à la « Directive concernant les droits parentaux applicables aux cadres supérieurs ».

80. Aux fins de la présente section, malgré l'article 3 du « Règlement concernant un processus de recours et de droit d'appel pour les cadres supérieurs » (C.T. 140723), peut être inscrite en appel une décision contrevenant à une disposition de la « Directive concernant les droits parentaux applicables aux cadres supérieurs ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

SECTION VIII

Les frais remboursables et les allocations

Sous-section 1

Les frais de déplacement et de déménagement

GÉNÉRALITÉS

Les frais de déplacement et de déménagement sont prévus à une directive pour permettre plus de souplesse au niveau de l'application et faciliter ainsi la mobilité des cadres.

Au moyen de la clause de dérogation il devient donc possible de donner suite s'il y a lieu, au paiement de certains frais qui ne sont pas prévus ou qui sont en excédent de ceux prévus à la directive, ce qui s'est déjà produit à quelques reprises jusqu'à présent.

Droit d'appel

SECTION VIII

Les frais remboursables et les allocations

Sous-section 1

Les frais de déplacement et de déménagement

81. Les frais de déplacement et de déménagement applicables à un cadre supérieur sont prévus à la « directive concernant les frais de déplacement et de déménagement applicables aux cadres supérieurs ».

82. Aux fins de la présente sous-section, malgré l'article 3 du Règlement concernant un processus de recours et de droit d'appel pour les cadres supérieurs (C.T. 140723) peut être inscrite en appel une décision contrevenant à une disposition de la « Directive concernant les frais de déplacement et de déménagement applicables aux cadres supérieurs ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-section 2

Les autres frais remboursables

GÉNÉRALITÉS

Les frais prévus ici font partie des conditions de travail des cadres mais sont contenus dans des directives du Conseil du trésor.

Frais de voyage (5-74)

Cette directive prévoit les modalités applicables au remboursement des frais de transport, de logement, de subsistance ou d'assignation encourus par un cadre dans l'exercice de ses fonctions.

Frais de repas réels raisonnables (6-74)

La notion des frais de repas réels raisonnables vise à laisser entre les mains des sous-ministres et dirigeants d'organismes la possibilité de mettre en place un système d'approbation de ces frais où le jugement des supérieurs devrait pouvoir s'exercer pour faire la distinction entre ce qui est raisonnable et ce qui ne l'est pas et ce, en fonction de situations vécues.

Voyages à l'extérieur du Québec (10-79)

Cette directive établit les règles spécifiques aux voyages effectués à l'extérieur du Québec. En dehors de ces règles, ce sont les dispositions de la directive 5-74 qui s'appliquent. Les frais de repas réels raisonnables prévus à la directive 6-74 ne s'appliquent pas à l'extérieur du Québec.

Directive 16-78

Cette directive permet aux sous-ministres ou dirigeants d'organismes d'autoriser le remboursement de frais de repas ou de logement non payables en vertu des directives 5-74 et 6-74.

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Sous-section 2

Les autres frais remboursables

83. Les autres frais remboursables à un cadre supérieur sont prévus aux directives du Conseil du trésor dont la liste suit, ainsi que leurs modifications:

a) la directive numéro 5-74 « concernant les frais de voyage »;

b) la directive numéro 6-74 « concernant les frais de voyage des cadres supérieurs du personnel de maîtrise et de direction ainsi que du personnel de cabinet »;

c) la directive numéro 10-79 « concernant les voyages à l'extérieur du Québec »;

d) la directive numéro 16-78 « concernant le remboursement de certains frais occasionnés par l'accomplissement de tâches aux fins du gouvernement ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

Sous-section 3

Les conditions et allocations d'isolement et de rétention et les conditions de travail en milieu nordique

GÉNÉRALITÉS

Les conditions et allocations d'isolement et de rétention sont prévues dans une directive alors que les conditions nordiques doivent faire l'objet de demandes spécifiques. Avec la clause de dérogation il devient cependant possible de réclamer des frais qui ne sont pas prévus ou qui excèdent ceux qui le sont. Cette façon de faire évite, pour le très petit nombre de cas susceptibles de se produire chez les cadres, de se doter d'une réglementation trop étoffée dans ce domaine et qui même là, serait incapable de tout prévoir.

Directive

Droit d'appel

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 3

Les conditions et allocations d'isolement et de rétention et les conditions de travail en milieu nordique

84. Les conditions et allocations d'isolement et de rétention et les conditions de travail en milieu nordique applicables à un cadre supérieur sont celles prévues à la directive du ministre de la Fonction publique intitulée « Directive concernant les conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en situation d'isolement et en milieu nordique ».

85. Aux fins de la présente sous-section, malgré l'article 3, du Règlement concernant un processus de recours et de droit d'appel pour les cadres supérieurs (C.T. 140723), peut être inscrite en appel une décision contrevenant à une disposition de la « Directive concernant les conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en situation d'isolement et en milieu nordique ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION IX

Dossier personnel

Consultation du dossier personnel

Réprimande

Une mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un cadre supérieur étant susceptible d'entraîner des répercussions importantes, il apparaît plus approprié dans ces circonstances que la période d'opposabilité soit de vingt-quatre (24) mois.

SECTION IX

Dossier personnel

86. Un cadre supérieur a le droit de consulter son dossier personnel s'il en fait la demande au directeur du personnel et obtenir une copie d'une ou plusieurs pièces contenues à son dossier. Il peut également ajouter des commentaires à tout document y apparaissant.

87. Aucune réprimande inscrite au dossier d'un cadre supérieur ne lui est opposable si elle n'a été suivie, dans les vingt-quatre (24) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'une destitution.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION X

Divers

Sous-section 1

Activités auprès de l'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec

GÉNÉRALITÉS

Les absences pour activités auprès de l'Association devraient notamment permettre à un cadre supérieur de s'absenter pour l'assemblée générale annuelle.

Selon la fréquence et la durée des absences, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme devrait réclamer le remboursement du traitement du cadre.

Entente pour absence

Remboursement du traitement par l'Association

SECTION X

Divers

Sous-section 1

Activités auprès de l'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec

88. Après entente avec ses supérieurs, un cadre supérieur peut s'absenter de son travail afin de participer aux activités officielles de l'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec.

89. L'absence prévue à l'article 88 est avec traitement et les avantages sociaux sont maintenus, sujets à remboursement par l'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec à l'employeur d'une somme égale au traitement pour la durée de l'absence.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 2

Accidents du travail

Montant versé par l'employeur

Sous-section 2

Accidents du travail

90. Le cadre supérieur incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, reçoit pour la durée de son incapacité totale permanente ou temporaire un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3) et le traitement régulier du cadre supérieur durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le cadre supérieur aurait droit durant cette période.

Aux fins du présent article, un cadre supérieur est totalement incapable de remplir sa tâche, tant qu'il reçoit une indemnité pour incapacité totale en vertu de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3).

Modalités de calcul du service continu et de la durée des vacances annuelles lors d'un accident de travail

91. Nonobstant toute autre disposition contraire dans le présent règlement, les dispositions suivantes s'appliquent au cadre supérieur absent par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur:

a) aux fins du calcul du service continu, le cadre supérieur est réputé absent avec traitement;

b) aux fins d'application des dispositions de l'article 42, le cadre supérieur est réputé absent avec traitement.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÈGLEMENTAIRE

Sous-section 3

Tarif de stationnement

Tarif de stationnement

Sous-section 3

Tarif de stationnement

92. Le tarif mensuel pour les cadres supérieurs utilisant un espace de stationnement fourni à même les propriétés et les fonds publics est celui établi au C.T. 55369 du 17 mars 1971 et ses modifications.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

SECTION XI

Dispositions transitoires et finales

93. Le présent règlement remplace le « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs et des adjoints aux cadres supérieurs » (R.R.Q., 1981 chap. F-3.1, r. 6 mod. supplément C.T. 137676, C.T. 139792, C.T. 140525, C.T. 142286).

94. Les dispositions de la sous-section 6 de la section III du présent règlement prennent effet à compter du 1er septembre 1982.

95. Les dispositions de la section IV du présent règlement relative aux vacances annuelles prennent effet à compter du 1er avril 1983.

96. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.

ANNEXE I

Échelle de traitement de chaque classe d'emploi à compter du 1er juillet 1983:

Classes d'emploi	Minimum	Maximum
Classe V	37 012	45 810
Classe IV	41 588	50 633
Classe III	45 924	55 910
Classe II	50 757	61 794
Classe I	56 128	72 928

ANNEXE II

Liste des jours fériés

Jours Fériés	1983	1984	1985
Jour de l'An	Lundi, 3 janvier	Lundi, 2 janvier	Mardi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mardi, 4 janvier	Mardi, 3 janvier	Mercredi, 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi, 1er avril	Vendredi, 20 avril	Vendredi, 5 avril
Lundi de Pâques	Lundi, 4 avril	Lundi, 23 avril	Lundi, 8 avril
Fête de Dollard et de la Reine	Lundi, 23 mai	Lundi, 21 mai	Lundi, 20 mai
Fête nationale	Vendredi, 24 juin	Lundi, 25 juin	Lundi, 24 juin
Confédération	Vendredi, 1er juillet	Lundi, 2 juillet	Lundi, 1er juillet
Fête du travail	Lundi, 5 septembre	Lundi, 3 septembre	Lundi, 2 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi, 10 octobre	Lundi, 8 octobre	Lundi, 14 octobre
Veille de Noël	Vendredi, 23 décembre	Lundi, 24 décembre	Mardi, 24 décembre
Fête de Noël	Lundi, 26 décembre	Mardi, 25 décembre	Mercredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi, 27 décembre	Mercredi, 26 décembre	Jeudi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Vendredi, 30 décembre	Lundi, 31 décembre	Mardi, 31 décembre

DIRECTIVES

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Directive portant sur les modalités de révision des traitements des cadres supérieurs ainsi que sur les modalités d'allocation de montants forfaitaires à certains de ces cadres supérieurs

Préambule

Le système de rémunération qui s'applique aux cadres supérieurs est un système au rendement comportant les principales caractéristiques suivantes:

1. Le système a pour but de relier la rémunération des cadres supérieurs à l'évaluation annuelle du rendement plutôt que de mettre l'accent sur d'autres facteurs comme l'ancienneté et le potentiel.

2. D'une façon générale, le maximum de l'échelle correspond au taux payé à un cadre supérieur qui occupe un emploi équivalent sur le marché et qui fournit sur une base régulière un rendement pleinement satisfaisant.

3. La révision des traitements devrait faire en sorte que le traitement révisé tende à se situer éventuellement au maximum lorsque le rendement d'un cadre supérieur se maintient d'une façon régulière au niveau « A », « B » ou « C ».

   Toutefois, la position relative du traitement dans l'échelle n'est pas systématiquement garantie pour un cadre supérieur dont le rendement est évalué à la cote « C ».

4. Lorsque le traitement du cadre supérieur atteint le maximum et que son rendement se situe aux niveaux correspondant aux cotes « A » ou « B », le système prévoit un boni au rendement annuel.

5. Lorsque le traitement du cadre supérieur atteint le maximum et que son rendement se situe au niveau correspondant à la cote « C », le système prévoit la possibilité d'un boni au rendement annuel.

6. Un rendement correspondant à la cote « D » ou « E » implique nécessairement un ajustement de traitement moindre que l'augmentation d'échelle.

Ce préambule se doit d'être appliqué conformément aux règles, modalités et dérogations prévues à la « directive portant sur les modalités de révision des traitements des cadres supérieurs ainsi que sur les modalités d'allocation de montants forfaitaires à certains de ces cadres supérieurs ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

1. LES MODALITÉS CONCERNANT LA RÉVISION DES TRAITEMENTS

1.1 Avec évaluation du rendement

La présente section traite des cas où il est possible de procéder à l'évaluation du rendement du cadre supérieur conformément à la réglementation en vigueur.

Pour les fins de la révision des traitements des cadres supérieurs au 1er juillet 1983, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme utilise la cote d'évaluation attribuée pour l'année de référence 1982-1983. À chaque cote d'évaluation correspond des ajustements dont les pourcentages se retrouvent à l'annexe de la présente directive.

1.1.1 Cas où l'évaluation du rendement est au niveau « A », « B » ou « C ».

— Un ajustement variable au rendement à l'intérieur des limites prévues à la grille de l'annexe s'applique pour les cadres supérieurs dont l'évaluation au rendement est au niveau « A », « B » ou « C ». Toutefois l'attribution de l'ajustement variable ne peut avoir pour effet de porter le traitement au-delà du maximum ou en deçà du minimum de la nouvelle échelle de traitement.

— Les cadres supérieurs dont la cote d'évaluation est « A » ou « B » et dont le traitement après révision se situe au maximum de leur échelle de traitement ont droit à un boni au rendement conformément à la grille de l'annexe. Ces bonis sont payables sous forme de montant forfaitaire.

— Les cadres supérieurs dont la cote d'évaluation est « C » et dont le traitement après révision se situe au maximum de leur échelle de traitement peuvent se voir accorder à la discrétion des sous-ministres ou dirigeants d'organismes un boni au rendement conformément à la grille de l'annexe. Ces bonis sont payables sous forme de montant forfaitaire.

Malgré le deuxième alinéa, lorsque l'ajustement variable est supérieur à l'augmentation de l'échelle de la classe d'emploi du cadre supérieur, les minimums de boni au rendement peuvent être diminués d'un pourcentage équivalant à l'excédent de l'ajustement variable par rapport à l'augmentation de l'échelle.

De plus, l'augmentation globale résultant de l'ajustement variable au rendement et du boni au rendement, le cas échéant, ne peut excéder dans aucun cas 14% pour les « A », 12% pour les « B » et 9% pour les « C ».

1.1.2 Cas où l'évaluation du rendement est au niveau « D »

— Les cadres supérieurs dont la cote d'évaluation est « D », reçoivent l'ajustement variable au rendement conformément à la grille de l'annexe de la présente

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES | **TEXTE RÉGLEMENTAIRE**

directive. Toutefois l'attribution de l'ajustement variable ne peut avoir pour effet de porter le traitement en deçà du minimum de la nouvelle échelle de traitement.

De plus, le rattrapage du minimum de l'échelle de sa classe salariale pour un cadre supérieur évalué « D » peut s'effectuer sur plus d'une année lorsque le traitement se situe sous le minimum en vertu d'une évaluation « E » lors de la dernière révision de traitement.

— Le boni au rendement ne s'applique pas pour les cas où l'évaluation est « D ».

1.1.3 Cas où l'évaluation du rendement est au niveau « E »

— Les cadres supérieurs dont la cote d'évaluation est « E » peuvent recevoir un ajustement variable au rendement pouvant atteindre jusqu'à 2% du traitement. Cependant, conformément à la réglementation en vigueur, un cadre supérieur dont la cote d'évaluation est à ce niveau peut voir son traitement fixé sous le minimum de l'échelle de sa classe.

— Le boni au rendement ne s'applique pas pour les cas d'évaluation « E ».

1.1.4 Autres cas particuliers

Étant donné le caractère temporaire et la nature des assignations des participants au programme de renouvellement de carrière, l'ensemble des modalités de la révision au rendement, tant pour l'ajustement variable que pour le boni au rendement, ne leur est pas nécessairement applicable. Lorsque les modalités leur sont appliquées, elles peuvent prendre la forme d'un montant forfaitaire ou d'un ajustement du traitement.

Les cadres supérieurs qui ont cessé d'être régis par le règlement sur les cadres supérieurs (630), entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur de la présente directive, se voient appliquer les modalités prévues à cette directive et accorder la rétroactivité conséquente.

1.2 Sans évaluation du rendement

La présente section traite des situations où de l'avis du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme, il n'est pas possible de procéder à l'évaluation du rendement du cadre supérieur conformément à la réglementation en vigueur.

1.2.1 Nomination ou promotion à la catégorie des cadres supérieurs en fin de période de référence

Dans de telles situations, il est possible qu'un ajustement de traitement soit accordé. Cet ajustement ne peut toutefois être supérieur au pourcentage qui permettrait au cadre supérieur de conserver sa position relative du 30 juin 1983 dans la nouvelle échelle de traitement. De plus, conformément à la réglementation en vigueur, le traitement ne peut se situer sous le minimum de l'échelle de traitement.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

1.2.2 Congé avec ou sans traitement

Dans de telles situations, il est possible qu'un ajustement de traitement soit accordé. Cet ajustement ne peut toutefois être supérieur au pourcentage qui permettrait au cadre supérieur de conserver sa position relative du 30 juin 1983 dans la nouvelle échelle de traitement. De plus, conformément à la réglementation en vigueur, le traitement ne peut se situer sous le minimum de l'échelle de traitement.

1.2.3 Autres cas

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut décider qu'il est impossible d'évaluer le rendement d'un cadre supérieur qui n'a pas été présent de façon significative durant la période de référence et ce, pour une des situations suivantes:

— invalidité court terme (moins de 104 semaines);

— congés prévus à la Directive concernant les droits parentaux applicables aux cadres supérieurs;

— pré-retraite;

Dans ces cas, l'ajustement sur traitement doit correspondre au pourcentage qui permettrait au cadre supérieur de conserver sa position relative du 30 juin 1983 dans la nouvelle échelle de traitement.

2. DISPOSITIONS FINALES

2.1 La présente directive prend effet le 1er juillet 1983.

2.2 La présente directive remplace la Directive de le ministre de la Fonction publique approuvée par le C.T. 136030 du 27 octobre 1981.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

ANNEXE

Grille (1) des ajustements variables et des bonis au rendement pour la révision des traitements des cadres supérieurs au 1er juillet 1983

Cote d'évaluation du rendement	Ajustement variable au rendement	Boni au rendement
A˙	6,5% A 12% sans dépasser le maximum	6% A 10%
B˙	5,5% A 10% sans dépasser le maximum	3% A 8%
C˙	4% A 8% sans dépasser le maximum	0% A 5%
D¨	2% A 4%	—
E¨¨	0% A 2%	—

˙ Voir directive section 1.1.1
¨ Voir directive section 1.1.2
¨¨ Voir directive section 1.1.3
(1) Tous les pourcentages (%) de cette grille sont applicables au traitement du 30 juin 1983.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Directive concernant les droits parentaux applicables aux cadres supérieurs

Commentaire général

La directive sur les droits parentaux reconduit essentiellement les mêmes conditions que celles prévues pour les autres catégories d'employés à l'exception de certaines rubriques où des ajustements ont été apportés pour tenir compte de certaines caractéristiques propres aux cadres.

Directive concernant les droits parentaux applicables aux cadres supérieurs

1. OBJET:

1.01 La présente directive a pour objet de fixer certaines conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en matière de droits parentaux.

2. DROITS PARENTAUX:

Congé de maternité

Durée du congé

La durée est de vingt (20) semaines consécutives.

2.01 La cadre supérieure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 2.04, doivent être consécutives.

La cadre supérieure qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

Accouchement d'un enfant mort-né

2.02 La cadre supérieure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

Répartition du congé

2.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre supérieure et comprend le jour de l'accouchement.

Congé discontinu

2.04 La cadre supérieure qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que dans un tel cas l'employeur ne verse à la cadre supérieure que l'indemnité à laquelle elle aurait droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

Congé de maternité moindre que vingt (20) semaines

2.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la cadre supérieure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la nais-

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

sance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Extension de congé

2.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre supérieure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre supérieure peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de la santé de son enfant l'exige.

Absence pour cause de maladie à la fin du congé

2.07 La cadre supérieure qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 2.01, 2.02 et 2.06 est considérée comme absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions du régime collectif d'assurance des cadres supérieurs prévues au « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs. »

Préavis de départ

Préavis

Aucune limite de temps n'est fixée.

2.08 Pour obtenir le congé de maternité, la cadre supérieure donne un préavis écrit à l'employeur avant la date de son départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Exemption du préavis

2.09 En cas d'imprévu, la cadre supérieure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités et avantages

Indemnités

2.10 Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

Indemnités prévues pour les cadres supérieurs admissibles à l'assurance-chômage.

Cadre supérieure éligible aux prestations d'assurance-chômage

En principe, la cadre supérieure éligible aux prestations d'assurance-chômage maintient quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement pendant les vingt (20) semaines de son congé.

2.11 Sous réserve de l'article 2.42, une cadre supérieure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base;

b) pour chacune des quinze (15) semaines ou elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Aux fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une cadre supérieure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cadre supérieure non éligible aux prestations d'assurance-chômage

En principe la cadre supérieure non éligible aux prestations d'assurance-chômage reçoit quatre-vingt-treize (93%) de son traitement de base pendant les dix (10) premières semaines. Pendant les dix (10) autres semaines elle est considérée comme absente sans traitement.

Indemnités prévues pour les cadres supérieurs non admissibles à l'assurance-chômage

2.12 La cadre supérieure exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la cadre supérieure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son emploi; ou

b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

c) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Maintien des avantages sociaux

Pendant le congé de maternité la cadre supérieure cesse de cotiser au régime de retraite. Cependant, une période maximale de cent-trente (130) jours ouvrables peut lui être créditée dans le cumul de ses années de service.

Avantages

2.13 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à l'article 2.06, la cadre supérieure bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

1. régime collectif d'assurance des cadres supérieurs prévu au « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs« ;
2. accumulation de vacances;
3. accumulation de l'expérience et du service continu.

Report de vacances

2.14 La cadre supérieure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

Retour au travail

Avis à la cadre supérieure de la fin prochaine de son congé

2.15 L'employeur doit faire parvenir à la cadre supérieure, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

Présence au travail à l'expiration du congé

2.16 La cadre supérieure à qui l'employeur a fait parvenir l'avis prévu à l'article 2.15 doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 2.41 ou d'être sujette à l'application de l'article 2.07.

Non présence au travail à l'expiration du congé

2.17 La cadre supérieure qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la cadre supérieure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

Garantie du maintien de l'emploi ou d'un emploi de même niveau

2.18 Au retour du congé de maternité, la cadre supérieure reprend son emploi. Dans l'éventualité où cet emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la cadre supérieure a droit à un autre emploi de même niveau ainsi qu'aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congés spéciaux

2.19 La cadre supérieure a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

Congé spécial lors d'une complication ou d'un danger d'interruption de grossesse

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toute-

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

fois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

Congé spécial lors d'une interruption de grossesse

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Congé spécial pour visites médicales

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Avantages et indemnités

Maintien des avantages sociaux

2.20 Durant les congés spéciaux visés à l'article 2.19 la cadre supérieure bénéficie des avantages prévus aux articles 2.13 et 2.14 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 2.18.

Assurance-salaire

La cadre supérieure qui doit prendre un congé spécial reçoit à ce moment les prestations d'assurance-salaire prévues au régime d'assurance.

2.21 La cadre supérieure visée à l'un ou l'autre des paragraphes a, b et c de l'article 2.19 peut se prévaloir des bénéfices du régime collectif d'assurance des cadres supérieurs prévu au « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs. »

Autres congés parentaux

Restriction

2.22 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.

Congé de paternité

Durée du congé de paternité

La durée et les modalités de ce congé doivent être établies par entente entre le cadre et son supérieur.

2.23 Le cadre supérieur dont la conjointe accouche peut se prévaloir des dispositions prévues à la sous-sous-section des « absences rémunérées » du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs ».

Congés pour adoption

Durée des congés pour adoption (2.24 et 2.25)

2.24 Le cadre supérieur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

2.25 Le cadre supérieur qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'article 2.24 peut se prévaloir des dispositions prévues à la sous-sous-section des « absences rémunérées » du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs ».

Indemnité

2.26 Pour chaque semaine de congé prévu à l'article 2.24, le cadre supérieur reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE
	de deux (2) semaines, de même que les allocations d'isolement et de rétention s'il en bénéficie en vertu des dispositions du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs » ou de directives qui en découlent.
Congé sans traitement	2.27 Le cadre supérieur bénéficie en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Durant ce congé, le cadre supérieur a droit aux avantages prévus pour une absence sans traitement contenus à l'article 2.33.
Congé sans traitement pour déplacement hors du Québec	Le cadre supérieur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.
Combinaison du congé pour adoption et du congé sans traitement	2.28 Le congé pour adoption prévu à l'article 2.24 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le cadre supérieur en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, le cadre supérieur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.
Avis pour indiquer la fin du congé	2.29 L'employeur doit faire parvenir au cadre supérieur, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.
Présence au travail à la fin du congé	2.30 Le cadre supérieur à qui l'employeur a fait parvenir l'avis prévu à l'article 2.29 doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 2.42.
Non présence au travail à la fin du congé	2.31 Le cadre supérieur qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le cadre supérieur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est sujet à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.
	Congés sans traitement
Prolongation du congé de maternité ou de paternité	2.32 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à un cadre supérieur ou, le cas échéant a une cadre supérieure en prolongation du congé de maternité sous réserve des dispositions de l'article 2.14 relatives aux vacances, en prolongation du congé de paternité ou en prolongation d'un congé pour adoption de dix (10) semaines.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Le cadre supérieur qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

Le cadre supérieur qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement peut pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Maintien de certains avantages

2.33 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le cadre supérieur conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu, il peut continuer à participer au régime d'assurance qui lui est applicable s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes y compris la part de l'employeur.

Préavis de retour au travail

2.34 Le cadre supérieur à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 2.32 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il est considéré avoir abandonné son emploi et est sujet à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

Le cadre supérieur qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins soixante (60) jours avant son retour.

Garantie du maintien de l'emploi ou d'un emploi de même niveau

2.35 Au retour d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement le cadre supérieur se voit attribuer un emploi correspondant à sa classe d'emploi et, s'il le désire, dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

Dispositions diverses et particulières

Traitement de base

2.36 Aux fins de la présente directive, le traitement de base correspond à la définition de traitement prévue à l'article 15 du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs ».

Allocation d'isolement

2.37 La cadre supérieure qui bénéficie d'une allocation d'isolement ou de rétention en vertu du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs » reçoit cette prime durant son congé de maternité. Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la cadre supérieure en prestations d'assurance-chômage, indemnité et allocations, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la somme constituée par son traitement de base et l'allocation pour isolement permanent ou de rétention.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Extensions du congé de maternité

2.38 Durant les extensions du congé de maternité prévues à l'article 2.06, la cadre supérieure ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

Aucune indemnité pendant les vacances

2.39 Dans les cas visés aux articles 2.11 et 2.12:

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre supérieure est rémunérée;

b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la cadre supérieure éligible, à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent article, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la Commission d'emploi et d'Immigration du Canada à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fourni par la cadre supérieure.

Calcul du service

c) Aux fins de la présente directive, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:

— la Commission des droits de la personne
— les Commissions de formation professionnelle
— la Commission des services juridiques
— les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
— les Corporations d'aide juridique
— L'Office de la construction du Québec
— l'Office franco-québécois pour la jeunesse
— la Régie des installations olympiques
— la Société des loteries et courses du Québec
— la Société des traversiers du Québec

De plus, la fonctionnaire absente accumule du service si son absence est autorisée notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2.40 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'Oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon l'article 2.11.

Non remboursement des sommes exigibles

2.41 L'employeur ne rembourse pas à la cadre supérieure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la C.E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la cadre supérieure excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Demande écrite pour obtenir un congé

2.42 Le congé visé à l'article 2.24 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance alors que ce délai est d'au moins un (1) mois dans le cas d'un congé visé à l'article 2.32.

Maintien des avantages sociaux lors du congé pour adoption

2.43 Le cadre supérieur qui prend le congé pour adoption prévu à l'article 2.24 bénéficie des avantages prévus par l'article 2.13 en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 2.18.

Allocation d'isolement

2.44 Durant son congé pour adoption, le cadre supérieur continue de recevoir l'allocation d'isolement ou de rétention s'il y a lieu.

CAS SPÉCIAUX ET DÉROGATIONS

Clause prévue pour donner suite s'il y a lieu, à certains cas spécifiques non prévus à la directive.

3. CAS SPÉCIAUX ET DÉROGATIONS

3.01 Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut formuler une demande de dérogation aux dispositions prévues à la présente directive à la ministre de la Fonction publique qui, après analyse, la soumettra au Conseil du trésor pour approbation.

NOTE:

Une brochure publiée par le ministère de la Fonction publique intitulée « Droits parentaux » vise à faciliter la compréhension et l'application des règles régissant les droits parentaux en matière de congés de maternité, de paternité et pour adoption. Cette brochure est disponible au Service des communications du ministère.

4. DISPOSITION TRANSITOIRE

4.01 Les dispositions de la présente directive prennent effet à compter du 2 avril 1983.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Directive concernant les frais de déplacement et de déménagement applicables aux cadres supérieurs

Objet de la directive

Préavis avant le déménagement

Absences rémunérées

Le nombre de jours nécessaires pour se chercher un nouveau domicile et pour déménager doit faire l'objet d'une entente entre le cadre et son supérieur.

Frais remboursables lors de la recherche d'un domicile

Frais remboursables lors du déménagement

Préavis de 3 mois et frais remboursables

Directive concernant les frais de déplacement et de déménagement applicables aux cadres supérieurs

1. OBJET:

1.01 La présente directive a pour objet de fixer les frais de déplacement et de déménagement applicables aux cadres supérieurs qui, à la demande de l'employeur sont l'objet d'un changement de lieu de travail impliquant un changement de domicile.

1.02 Le cadre supérieur qui, à la demande de l'employeur est l'objet d'un changement de lieu de travail impliquant un changement de domicile a droit d'être avisé de son nouveau lieu de travail au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le cadre supérieur a des enfants à charge résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que le cadre supérieur déménage au cours de l'année scolaire sauf si celui-ci y consent.

1.03 Le cadre supérieur bénéficie de jours d'absences rémunérées pour se chercher un nouveau domicile et pour son déménagement et ce, conformément aux dispositions de l'article 56 du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs ».

2. FRAIS DE DÉPLACEMENT:

2.01 Lors de la recherche d'un domicile au nouveau lieu de travail, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre supérieur et de son conjoint pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin.

2.02 Lors du déménagement, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre supérieur, de son conjoint et de ses enfants à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin.

Lorsque le déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur rembourse les frais de séjour du cadre supérieur, de son conjoint et de ses enfants à charge, et ce, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

2.03 Lorsqu'il est nécessaire que le cadre supérieur se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à l'article 1.02, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour encourus.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Déménagement retardé

2.04 Lorsqu'un déménagement est retardé à la demande de l'employeur, celui-ci assume les frais de transport du cadre supérieur qui rend visite à sa famille.

2.05 Le remboursement des frais mentionnés aux articles 2.01 à 2.04 s'effectue conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

Dépassement des périodes prévues et frais remboursables

2.06 Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut autoriser le remboursement des frais mentionnés aux articles 2.02 et 2.03 pour des périodes qui excèdent celles qui y sont prévues, dans ces cas, le cadre supérieur doit assumer une partie des dépenses et sa contribution sera alors basée sur son coût de vie normal.

3. FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT:

Frais de déménagement remboursables

3.01 Transport des meubles

L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du cadre supérieur, y compris l'emballage, le déballage, et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

3.02 Transport du véhicule personnel et d'une embarcation

L'employeur paie le coût de transport du véhicule personnel du cadre supérieur lorsque l'endroit de sa nouvelle résidence est inaccessible par la route. Cependant l'employeur ne rembourse pas les frais de transport d'une embarcation.

3.03 Frais d'entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du cadre supérieur et des personnes à sa charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

FRAIS CONCOMITANTS

Les frais concomitants sont imposables par le gouvernement fédéral alors qu'ils ne le sont pas par le gouvernement du Québec.

4. FRAIS CONCOMITANTS

4.01 Le cadre supérieur déplacé a droit, à titre de dédommagement pour les frais concomitants reliés à son déménagement, à une allocation équivalente à quatre (4) semaines de traitement à moins que des facilités complètes soient mises à sa disposition à son nouveau lieu de travail.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE

5. FRAIS DE RUPTURE DE BAIL ET D'ANNONCE

Compensation lors de l'abandon d'un loyer

5.01 L'employeur dédommage le cadre supérieur qui doit résilier son bail en payant la valeur de la compensation exigée par le propriétaire jusqu'à concurrence de trois (3) mois de loyer ou d'un (1) mois de loyer en l'absence de bail. Le cadre supérieur doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Frais d'annonce

5.02 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur si le cadre supérieur choisit de sous-louer lui-même son logement ou de louer sa résidence.

6. FRAIS RELIÉS À LA VENTE ET À L'ACHAT D'UNE RÉSIDENCE

6.01 L'employeur paie lors de la vente et de l'achat de la maison résidence principale dont le cadre supérieur ou son conjoint est propriétaire, les dépenses suivantes sur production de pièces justificatives.

Honoraires d'agent immobilier

a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;

Frais de publicité

b) les frais de publicité jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 500,00 $ encourus pour la vente de sa maison sans intermédiaire et ce sur présentation du contrat de vente et du compte de publicité;

Frais d'actes notariés

c) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que le cadre supérieur ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale qu'il occupe au moment de son déplacement;

Autres frais remboursables (d,e,f,)

d) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;

e) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

f) les frais reliés à l'obtention d'une hypothèque.

Résidence principale partie d'une maison à revenu

6.02 Toutefois, lorsqu'une résidence principale est partie d'une maison à revenu, le cadre supérieur n'a droit aux bénéfices de l'article 6.01 que proportionnellement à ce que représente la valeur de la résidence du cadre supérieur par rapport à la valeur de cette propriété.

Location de la maison et frais remboursables

6.03 Le cadre supérieur qui choisit de louer sa maison lors de son déménagement et qui décide de la vendre par la suite à l'intérieur d'un délai de deux (2) ans à compter de la date du déménagement bénéficie du remboursement des frais prévus ci-haut selon ceux en vigueur au moment du déménagement et selon la valeur de la maison à ce moment.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

7. FRAIS RELIÉS À LA MAISON NON VENDUE

Frais remboursables lorsque la maison est invendus

7.01 Si la maison du cadre supérieur déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, mais il rembourse à ce cadre supérieur, le cas échéant, et ce, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production de pièces justificatives:

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

8. AUTRES DISPOSITIONS

Frais remboursables lors d'un déplacement ne dépassant pas deux ans

8.01 Dans le cas d'un déplacement pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans, les dispositions des articles 6.01 à 7.01 ne s'appliquent pas. Cependant, afin d'éviter au cadre supérieur propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans sa localité où il est déplacé, l'employeur lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

Fonctions exigeant des changements fréquents de domiciles

8.02 Les dispositions prévues aux articles 6.01 à 8.01 ne s'appliquent toutefois pas dans le cas de déplacement de cadres supérieurs exerçant des fonctions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation ou mutation à partir d'un poste n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un poste qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement du cadre supérieur en cause.

Directive 3-74 du Conseil du trésor

8.03 S'appliquent aux fins de la présente directive les règles administratives relatives au déménagement prévues à la directive 3-74 « concernant certaines règles administratives relatives au déménagement ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

CAS SPÉCIAUX ET DÉROGATIONS

Compte tenu des difficultés qui peuvent survenir notamment au chapitre des frais encourus pour la maison invendue ainsi que pour le remboursement de certains frais imprévus ou qui dépassent les périodes prévues, la clause de dérogation s'avère un outil précieux.

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

9. CAS SPÉCIAUX ET DÉROGATIONS

9.01 Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut formuler une demande de dérogation aux dispositions prévues à la présente directive à la ministre de la Fonction publique qui, après analyse, la soumettra au Conseil du trésor pour approbation.

10. DISPOSITION TRANSITOIRE

10.01 Les dispositions de la présente directive prennent effet à la date d'entrée en vigueur du « Règlement sur les conditions de travail des cadres supérieurs ».

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Directive concernant les conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en situation d'isolement et en milieu nordique

Directive concernant les conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en situation d'isolement et en milieu nordique

1. OBJET:

La présente directive a pour objet de fixer les conditions de travail applicables aux cadres supérieurs en situation d'isolement et en milieu nordique.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL EN SITUATION D'ISOLEMENT

DÉFINITIONS

A- DÉFINITIONS

Aux fins de l'application du présent article les expressions et termes suivants signifient:

2.01 « dépendant »: le conjoint, l'enfant à charge ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec le cadre supérieur. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du cadre supérieur n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence du cadre supérieur, ne lui enlève pas son statut de dépendant, lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside ce cadre.

2.02 « point de départ »: domicile au sens légal du terme au moment du recrutement dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et le cadre supérieur sous réserve que celui-ci soit situé dans une ou l'autre des localités du Québec.

Secteurs d'isolement

2.03 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement:

Secteur V: Akulivik, Ivujivik, Sugluk, Maricourt, Koartak, Bellin, Aupaluk, Baie-aux-Feuilles, Port-Nouveau-Québec.

Secteur IV: Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Nemiscau, Inoucdjouac, Povungnituk.

Secteur III: Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant la réserve de Mistassini, Kuujuak, (Fort Chimo), Poste de la Baleine, Chisasibi (Fort Georges) et Radisson, Salluit, Kuyano, Coniapiscau à l'exception de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées aux secteurs IV et V. Les localités

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE

de Parent et Sanmaur Clova, Casey et Lac Cooper. Le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II: Les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville. Le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement. Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I: Les localités situées dans les régions excentriques de la province, nommément: Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue, Ville-Marie et la réserve de Waswanipi.

Niveau des primes versées par secteurs

B- NIVEAU DE L'ALLOCATION D'ISOLEMENT

2.04 Le cadre supérieur qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 2.03 reçoit l'allocation suivante sur une base annuelle et ce jusqu'au 31 décembre 1985:

Secteurs	Avec dépendant(s)
V	10 849,00 $
IV	9 195,00 $
III	7 071,00 $
II	5 618,00 $
I	4 545,00 $
	Sans dépendant
V	6 154,00 $
IV	5 216,00 $
III	4 420,00 $
II	3 746,00 $
I	3 179,00 $

Restriction lorsque deux membres d'un couple sont fonctionnaires

2.05 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable au cadre supérieur avec dépendants, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à l'allocation sans dépendant et ce nonobstant la définition du terme « dépendant » de l'article 2.01.

Paiement de la prime

2.06 L'allocation pour isolement est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

Isolement temporaire

Aucune allocation n'est versée avant le onzième (11e) jour consécutif d'isolement.

2.07 Le cadre supérieur qui exerce temporairement ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 2.03 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES	TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans dépendant » correspondant au secteur par 365.25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

Variation de l'allocation en fonction du secteur d'isolement

2.08 Le cadre supérieur bénéficiant déjà d'une allocation pour isolement reçoit lorsqu'il doit travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

C- SORTIES

Remboursement des frais de transport encourus lors des sorties

2.09 L'employeur rembourse au cadre supérieur dont le point de déménagement au moment du recrutement est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions ou au cadre supérieur dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

Nombre de sorties selon les secteurs

a) quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, au cadre supérieur sans dépendant et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, au cadre supérieur avec dépendants lorsqu'il exerce ses attributions dans les localités des secteurs IV et V, celles de Gagnon, Fermont et Schefferville ainsi que dans celles du secteur III à l'exclusion de celles énumérées au sous-paragraphe b) suivant;

b) une sortie par année lorsqu'il exerce ses attributions dans les localités de Havre St-Pierre, de Parent, de Clova, de Sanmaur ainsi que dans celles des Îles-de-la-Madeleine.

Montant maximum du remboursement lors d'une sortie

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour le cadre supérieur et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité où il exerce ses attributions jusqu'au point de départ ou jusqu'à Montréal dans le cas de l'employé recruté hors du Québec.

Restriction lorsque deux membres d'un couple sont fonctionnaires

Le fait que le conjoint du cadre supérieur travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le cadre d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

D- DIVERS

Frais de déménagement remboursables pour un cadre recruté au Québec

2.10 Le cadre supérieur recruté pour exercer ses attributions dans une des localités visées à l'article 2.03 et dont le point de départ au moment du recrutement, est situé au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur au remboursement des frais suivants:

a) le coût de son transport et celui de ses dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent-trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;

d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

e) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Frais de déménagement remboursables pour un cadre recruté hors du Québec

Dans le cas du cadre supérieur recruté à l'extérieur du Québec le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où le cadre supérieur exerce ses attributions.

Délai d'un an pour le remboursement de certains frais

2.11 Si le cadre supérieur admissible aux dispositions de l'article 2.10 b) c) et e) décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction.

Limites au remboursement de certains frais

2.12 Un cadre supérieur a aussi droit au remboursement des frais prévus à l'article 2.10 lors de la fin d'emploi ou du retour définitif.

Toutefois, dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès.

Le cadre supérieur n'a droit à ces frais que si ceux-ci ne lui sont pas remboursés par un autre régime tel que le régime fédéral de la mobilité de la Main-d'oeuvre.

THÈMES ET NOTES EXPLICATIVES

TEXTE RÉGLEMENTAIRE

Frais remboursables lors d'un décès

2.13 Dans le cas du décès du cadre supérieur ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de certains frais en transit

2.14 Lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue dans la présente directive, le cadre supérieur a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur au remboursement des dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour lui-même et ses dépendants,à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

CONDITIONS DE TRAVAIL EN MILIEU NORDIQUE

Compte tenu du nombre très restreint de cadres qui oeuvrent dans ces milieux, il est prévu que ces conditions de travail seront fixées pour chacun des cas au moyen d'un C.T. spécifique.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES EN MILIEU NORDIQUE

3.01 Les conditions de travail particulières en milieu nordique s'appliquent au cadre supérieur qui travaille dans les secteurs IV et V tels que définis à l'article 2.03 de la présente directive et dans les localités de Kuujuak (Fort Chimo), Poste-de-la-Baleine, Fort Georges et Radisson du secteur III.

3.02 Les conditions de travail d'un cadre supérieur qui exerce ses attributions en milieu nordique tel que défini à l'article 3.01 sont fixées par le ministre de la Fonction publique suite à une demande du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme et sont soumises après analyse, au Conseil du trésor pour approbation.

3.03 Les conditions de travail prévues à l'article 3.02 qui doivent faire l'objet d'une demande spécifique devraient généralement s'inspirer des politiques gouvernementales existantes à cet égard.

ALLOCATION DE RÉTENTION

4. ALLOCATION DE RÉTENTION

4.01 Le cadre supérieur dont le port d'attache est à Sept-Îles ou à Port-Cartier reçoit une allocation de rétention équivalente à 8% de son traitement annuel.

CAS SPÉCIAUX ET DÉROGATION

Les dispositions contenues à la présente directive ne pouvant pas prévoir toutes les situations susceptibles de se présenter, une clause de dérogation a été introduite:

5. CAS SPÉCIAUX ET DÉROGATION

5.01 Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut formuler une demande de dérogation aux dispositions prévues à la présente directive à la ministre de la Fonction publique qui après analyse, la soumettra au Conseil du trésor pour approbation.

6. DISPOSITION TRANSITOIRE

6.01 Les dispositions de la présente directive prennent effet à compter du 2 avril 1983.